

G事業場

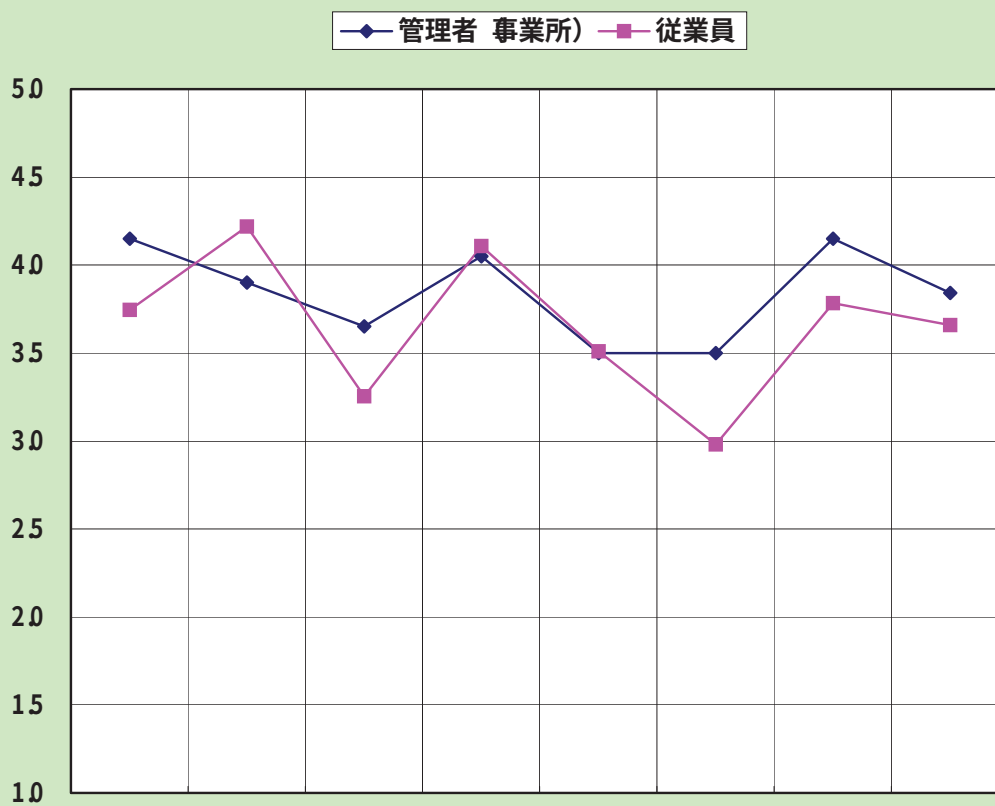
事業内容	建設業（その他の建設）
労働者概数	15人
調査者数	15人

G事業場

管理者 全部署 4名

従業員 全部署 11名

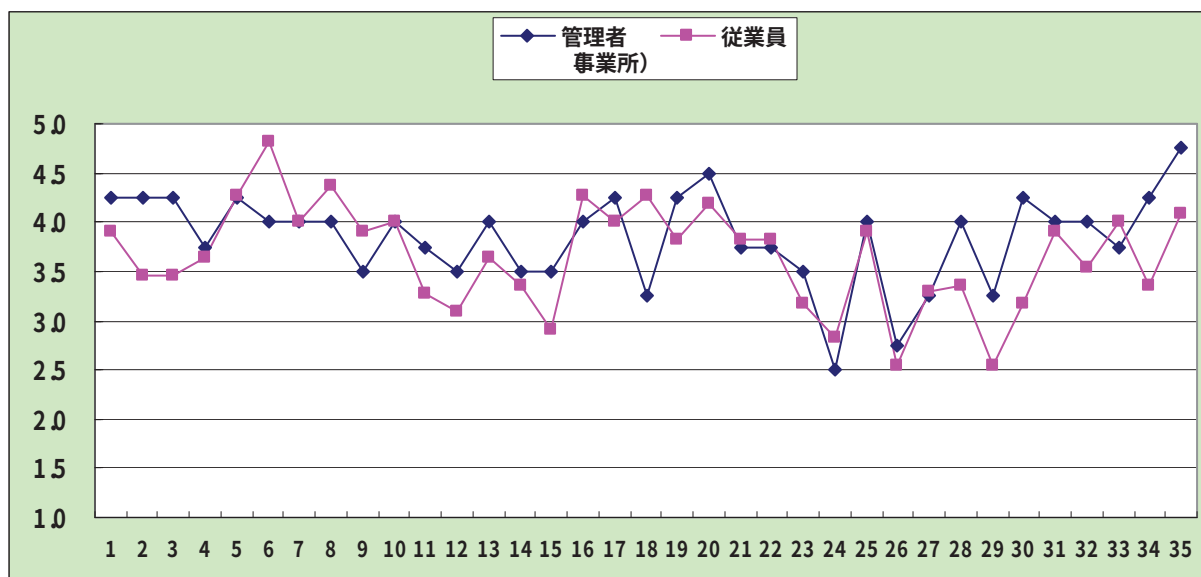
図表1 快適職場調査 (ソフト面) プロフィール



平均値と差

	キャリア形成・人材育成	人間関係	仕事の裁量性	処遇	社会とのつながり	休暇・福利厚生	労働負荷	全領域平均
管理者 事業所)	4.2	3.9	3.7	4.1	3.5	3.5	4.2	3.8
従業員	3.7	4.2	3.3	4.1	3.5	3.0	3.8	3.7
差	0.4	-0.3	0.4	-0.1	0.0	0.5	0.4	0.2

図表2 各問ごとの値と意識差 (グラフ)



管理者		全部署 4名		従業員		全部署 11名													
		管理者		従業員		意識差		結果		問	設問 短縮)		管理者		従業員		意識差		評
領域 1	キャリア形成 人材育成	4.2	◎	3.7	◎	0.4	○	従業員、管理者ともに標準範囲を上回っており、両者の意識差は小さい。良好な快適感であると考えられる。	1	1意欲を引き出しキャリア形成に役立つ教育	4.3	◎	3.9	◎	0.3	○	A		
									2	2若いうちから将来の進路を考えた人事管理	4.3	◎	3.5	○+	0.8	△	C		
									3	3グループや個人ごとに教育・訓練の目標が明確	4.3	◎	3.5	○+	0.8	△	C		
									4	4誰でも必要なときに必要な教育・訓練が受けられる	3.8	○+	3.6	◎	0.1	○+	A		
									5	5従業員を育てることが大切だと考えられている	4.3	◎	4.3	○+	0.0	◎	A		
領域 2	人間関係	3.9	◎	4.2	◎+	-0.3	□	従業員、管理者ともに標準範囲を上回っており、従業員のほうが管理者より高い。良好な快適感であると考えられる。	6	6上司は仕事に困ったときに頼りになる	4.0	◎	4.8	○+	-0.8	□-	A		
									7	7上司は部下の状況に理解を示してくれる	4.0	◎	4.0	○+	0.0	◎	A		
									8	8上司や同僚と気軽に話ができる	4.0	◎	4.4	○+	-0.4	□	A		
									9	9上司と部下が気兼ねない関係にある	3.5	○+	3.9	◎	-0.4	□	A		
									10	10上司は仕事がうまく行くように配慮や手助け	4.0	◎	4.0	○+	0.0	◎	A		
領域 3	仕事の裁量性	3.7	○+	3.3	○+	0.4	○	従業員は標準範囲内で標準値以上であり、管理者も標準範囲内であり、両者の意識差は小さい。大きな問題はないと考えられる。	11	11自分の新しいアイデアで仕事を進められる	3.8	○+	3.3	○+	0.5	○	B		
									12	12仕事の目標を自分で立て自由裁量で進められる	3.5	○+	3.1	○	0.4	○	B		
									13	13自分のやり方と責任で仕事ができる	4.0	◎	3.6	◎	0.4	○	A		
									14	14仕事の計画決定進め方を自分で決められる	3.5	○+	3.4	○+	0.1	○+	B		
									15	15自分の好きなペースで仕事ができる	3.5	○+	2.9	○	0.6	△	C		
領域 4	処遇	4.1	◎	4.1	◎+	-0.1	◎	従業員、管理者ともに標準範囲を上回っており、両者の意識差は小さい。良好な快適感であると考えられる。	16	16世間的に見劣りしない給料	4.0	◎	4.3	○+	-0.3	□	A		
									17	17働きに見合った給料	4.3	◎	4.0	○+	0.3	○+	A		
									18	18地位に合った報酬	3.3	○	4.3	○+	-1.0	◇	A		
									19	19給料の決め方は公平	4.3	◎	3.8	◎	0.4	○	A		
									20	20会社の経営はうまくいっている	4.5	○+	4.2	○+	0.3	○	A		
領域 5	社会とのつながり	3.5	○+	3.5	◎	0.0	◎	従業員は標準範囲を上回っており、管理者は標準範囲内である。両者の意識差は小さい。良好な快適感であると考えられる。	21	21仕事はよりよい社会を築くのに役立つ	3.8	○+	3.8	◎	-0.1	◎	A		
									22	22仕事が社会と繋がっていることを実感	3.8	○+	3.8	◎	-0.1	◎	A		
									23	23仕事は世間から高い評価	3.5	○+	3.2	○+	0.3	○	B		
									24	24自分の仕事に関連することが新聞やテレビによくでる	2.5	△	2.8	○-	-0.3	□	C		
									25	25職場やこの仕事にかかわる一員であることに誇り	4.0	◎	3.9	◎	0.1	◎	A		
領域 6	休暇福利厚生	3.5	○+	3.0	○	0.5	△	従業員は標準範囲内でほぼ標準値であり、管理者も標準範囲内であるが、両者の意識差は大きい。この差の理由等によっては対応が望まれる。	26	26世間よりも長い夏期休暇や年次休暇がある	2.8	△	2.5	○-	0.2	○+	C		
									27	27産休育児休暇介護休暇がとりやすい	3.3	○	3.3	○+	0.0	◎	B		
									28	28年次有給休暇を取りやすい制度や雰囲気がある	4.0	◎	3.4	○+	0.6	△	C		
									29	29心身の健康相談にのってくれる専門スタッフがいる	3.3	○	2.5	○-	0.7	△	C		
									30	30心身の健康相談に社外の医療機関などを気軽に利用	4.3	◎	3.2	○+	1.1	▲	C		
領域 7	労働負荷	4.2	◎	3.8	◎	0.4	○	従業員、管理者ともに標準範囲を上回っており、両者の意識差は小さい。良好な快適感であると考えられる。	31	31仕事はいつも時間内に処理	4.0	◎	3.9	◎	0.1	◎	A		
									32	32全体として仕事の量と質は適当	4.0	◎	3.5	◎	0.5	○	A		
									33	33残業休日休暇を含めていまの労働は適当	3.8	○+	4.0	○+	-0.3	□	A		
									34	34翌日までに仕事の疲れを残すことはない	4.3	◎	3.4	○+	0.9	△	C		
									35	35家に仕事を持ち帰ったことはめったにない	4.8	○+	4.1	○+	0.7	△	C		

管理者及び従業員の値とその記号				意識差の大きさとその記号				評」欄の意味	
記号	管理者	従業員	説明	記号	従業員	説明	意識差		
▲	2.3未満	2.0未満	標準範囲よりかなり低い。	◇	従業員の方が高く、その差は大きい。	-1.0未満	良好		A
△	2.3以上～2.8未満	2.0以上～2.5未満	標準範囲より低い。	□-	従業員の方が高く、その差は大きい。	-1.0以上～-0.5未満	大きな問題なし		B
◎-	2.8以上～3.2未満	2.5以上～2.9未満	標準範囲内であるが標準値より低い。	□	従業員の方が高いが、その差は小さい。	-0.5以上～-0.1未満	要注意 場合によって)		C
◎	3.2以上～3.4未満	2.9以上～3.1未満	標準範囲内ではほぼ標準値である。	◎	ほとんど差がない。	-0.1以上～0.1未満	問題あり		D
◎+	3.4以上～3.8未満	3.1以上～3.5未満	標準範囲内であるが標準値より高い。	◎+	管理者の方が高いが、その差は小さい。	0.1以上～0.3未満	かなり問題あり		E
◎	3.8以上～4.3未満	3.5以上～4.0未満	標準範囲より高い。	◎	管理者の方が高いが、その差はあまり大きくない。	0.3以上～0.5未満			
◎+	4.3以上～	4.0以上～	標準範囲よりかなり高い。	△	管理者の方が高く、その差は大きい。	0.5以上～1.0未満			
				▲	管理者の方が高く、その差は大きい。	1.0以上～			

G事業場プロフィールの評釈例

1 全体として、快適職場感（ソフト面）は、管理者、従業員とも標準以上の水準にあり、意識差も有意の差はありません。人間関係、処遇、労働負荷領域が管理者、従業員が一致して高い水準にあることは、この事業所が良好な快適感（ソフト）のもとに維持、運営されていることを想像させます。

2 領域別では領域6「休暇・福利厚生」が水準は管理者、従業員ともに標準内ではありますが、意識差があります。個々の設問にもどって、問題があるかどうか管理者と従業員が協力して検討してください。

「休暇・福利厚生」は、働く人にとって「処遇」と並んで最も直接的な労働条件です。したがって直接職場の快適感（ソフト面）に影響します。労働時間、休暇、年次有給休暇などの人事・労務管理制度と上司を含む相談体制の検討なども必要かもしれません。

3 全体として良好な快適感が現れているのは、若年者、中年者の小人数の人数が一体となって働く職場環境が維持されているからと想像されます。しかし、経済、産業構造などの多様化、構造変化の中で快適職場（ハード、ソフト面）を維持、向上させるのは、常時人事・労務管理の革新が必要です。

すでにお送りしている「職場のソフト面の快適化のすすめ」を参照されて、貴社の従業員がさらに快適に働くための新しい対策を考えることも労使関係の向上、ひいては貴社の発展に繋がるものと考えます。

取組み状況

事項	具体的取組み状況	特記事項など																
方針の検討等	(トップ・責任者への説明と了解、衛生委員会での審議、事務局体制の整備等について) 安全衛生委員会はないが、全従業員に調査の趣旨を説明し同意のもとに実施した。実施にあたっては、正直に答えるように説明した。 また、ソフト面講習会へ2名参加した。																	
具体的実施計画の検討	(調査対象部門、スケジュール、周知等の検討状況等) 課長が中心となり、実施した。 従業員への説明会を実施した。																	
調査の実施	(調査の周知、実施等) 調査票回収数 <table><tr><td>区分</td><td>男</td><td>女</td><td>計</td></tr><tr><td>管理者</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>従業員</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>計</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	区分	男	女	計	管理者				従業員				計				福利厚生について数値が低いのは説明不足だと思う。 案内は掲示のみだったので、毎朝点呼ミーティングの際に周知したい。
区分	男	女	計															
管理者																		
従業員																		
計																		

